



Bienvenue au prochain congrès
de l'AGRH

Dakar

2008

4 jours
de rencontres et d'échanges
du 9 au 12 novembre 2008

Objectifs généraux du congrès

Le congrès AGRH de DAKAR sera celui d'un approfondissement des contacts entre la recherche francophone en management et les enjeux des sociétés africaines, à travers leurs chercheurs et leurs problématiques de terrain.

L'échange sur les communications de recherche sera prolongé par **des interactions avec les forces vives du Sénégal et de l'Afrique : visites d'entreprises, discussions avec des partenaires économiques et sociaux, mise en place de coopérations durables au delà des quelques jours du congrès.**

Une des originalités du congrès est la visite d'entreprises sénégalaises par petits groupes, durant une journée, avec approfondissement d'une thématique de GRH à travers des échanges entre les responsables de l'entreprise et les chercheurs africains et européens.

Tout sera mis en œuvre pour réussir un congrès intense et innovateur, reliant les apports de recherche aux besoins de l'Afrique et, plus généralement, aux besoins de transformation des modèles managériaux.

Ce congrès ne sera pas une simple escale dépayssante, mais un effort collectif, dans l'ouverture et l'humilité, pour **apprendre des uns et des autres et construire, ensemble, de nouvelles perspectives de réflexion et d'action.**

En particulier, comment tenir compte, en management et en GRH, de la diversité des organisations, des particularités des contextes (locaux, sectoriels, etc.) et des opportunités introduites par les objectifs de développement durable ?

Thème du congrès

A quoi sert la GRH ?

La contribution de la GRH au développement des territoires et des organisations

Comme d'habitude, le congrès accueillera sans exclusive toutes les communications relatives à la gestion des ressources humaines.

Mais il souhaite orienter les travaux en cours sur **les innovations observables en matière de développement des territoires, des organisations et des réseaux.**

A quoi sert la GRH dans les évolutions en cours ? En quoi contribue-t-elle à la transformation des instrumentations managériales et au traitement spécifique de certains contextes culturels, géopolitiques ou sectoriels ?

On sera attentif aux organisations et territoires en forte émergence, ainsi qu'aux entreprises habituellement négligées par les théories de la gestion alors qu'elles jouent un rôle central dans l'équilibre socio-économique de certains pays.

Prenons l'exemple :

- des très petites entreprises ou des artisans dont les formes organisationnelles sont quelquefois multi-centenaires,
- des réseaux informels,
- des dispositifs visant aux équilibres de subsistance (avec des équilibres budgétaires a minima pour répondre à des objectifs culturels ou sociaux).

A travers ces innovations, on regardera la manière dont les ressources humaines sont ou non actives, participatives, mobilisées, capables de s'adapter sans ou avec une remise en question de tout ou partie de leur cadre de référence professionnel ou socioculturel.





Par l'étude de ces expériences, on s'intéressera à la nature multidimensionnelle des contributions de la GRH. Une contribution pas seulement financière ou budgétaire, mais également en termes de maintien de l'harmonie ou de la continuité d'un collectif de travail, de renforcement d'une tradition, de construction d'alternatives à la technicité de la GRH dite moderne, de développement de la confiance comme outil de transaction.

Comment les expériences nouvelles peuvent-elles aider à repenser les modèles de GRH ou à reconstruire les pratiques dans les domaines habituels de la GRH (le recrutement, la formation, les rémunérations, l'analyse des tâches et des emplois, la gestion prévisionnelle, les conditions de travail, la communication) ?

Faut-il considérer ces pratiques comme une architecture donnant lieu à des pratiques différenciées selon les contextes et les choix individuels et collectifs ? Comment ces expériences se servent-elles de la GRH comme leviers de changement tout en contribuant à la restructuration des pratiques, des techniques et des objectifs de gestion ?

On sera particulièrement intéressé par des cas précis, permettant de comprendre les expériences ou les innovations dans leur contexte, afin de pouvoir distinguer les aspects conjoncturels ou contextuels des éléments ou des principes susceptibles de généralisation.

Par rapport à l'Afrique (elle-même considérée comme une entité plurielle par la diversité de ses cultures et de ses histoires), on rendra compte de la GRH et du management organisationnel tels qu'ils se constituent et se développent au concret, sans leur appliquer d'emblée des modèles venant de l'extérieur. On étudiera comment les principes de GRH peuvent s'inspirer des pratiques existantes, étudiées avec attention, intérêt et réflexion critique. On reliera la GRH à la multiplicité des expériences locales, en en tirant des opportunités applicables à tous.

Il devient nécessaire, dans toutes les régions du monde, de sortir de schémas abstraits ou faussement universels. A partir de récits ou de cas intéressants, on peut enrichir et renouveler les solutions possibles en GRH. On peut les adapter à différents niveaux de contexte.

Il devient également nécessaire de sortir d'un certain enfermement méthodologique qui, d'ailleurs, est en contradiction avec le caractère par nature pluridisciplinaire de la GRH. L'histoire, l'ethnologie, la sociologie, la psychologie et l'anthropologie par exemple, sont indispensables pour une bonne compréhension des innovations apparaissant dans certains contextes.



L'universel n'est pas forcément de l'extensif, mais une pratique dont on a démontré qu'elle était appropriée à certains endroits, à certains stades d'action, à certaines conjonctures, à certains cadres socioculturels ou politiques. Il en est de la GRH comme des vêtements ou des maisons. Il ne viendrait à l'esprit de personne de s'habiller de la même façon partout, indépendamment des climats, des saisons, des usages ou des critères sociaux. Il ne viendrait à l'esprit de personne de construire n'importe où la même maison. C'est pourtant ce qu'ont joué à faire croire les promoteurs d'une GRH universelle, criant partout la fin de l'histoire, des histoires et des particularités objectives de l'action.

En bref, plus on disposera de cas concrets, plus on verra en quoi il existe des spécificités locales (géopolitiques, culturelles et sectorielles), et en quoi il y a aussi des convergences entre les modèles (avec certains aspects susceptibles d'être généralisés).

C'est l'objectif du congrès de Dakar que d'insister sur cette démarche de juste diversité.

Comme d'habitude, les propositions de communications sont attendues pour le 15 février 2008 et les communications définitives sont exigées pour le **2 avril 2008 au plus tard**.



3

Comité scientifique

Il sera présidé par Bassirou Tidjani à parité entre les chercheurs africains et les chercheurs européens et canadiens. Le groupe Afrique du comité scientifique sera coordonné, constitué et représenté par Bassirou Tidjani.

Comité d'organisation

Il est basé au CESAG et coordonné par Réal Mbida en relation avec Bassirou Tidjani. Il travaillera en lien étroit avec Pierre Louart et François Pichault, qui représentent le bureau de l'AGRH.

Plénières

Elles permettront d'écouter, avant tout, des chercheurs africains dans 2 tables rondes :

- l'une sur les aspects culturels servant de soubassement aux pratiques managériales (avec Bara Diop, Emmanuel Kamden).
- l'autre sur les horizons socioéconomiques, les innovations organisationnelles et les besoins en RH et modèles de gestion (avec Zadi Kessi).

1. Le CESAG
2. Coursive du CESAG
3. Jardin du CESAG
4. Bâtiment du CESAG



4



Organisation générale,

Coûts, Transports, Accueil et Hébergement

Le congrès se passera dans les locaux du CESAG (Centre africain d'études supérieures en gestion), et pour partie à l'Université de Dakar (UCAD).

Le congrès sera organisé par le CESAG, avec la participation directe de l'Université de Dakar, en particulier la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG), l'Ecole Supérieure Polytechnique (ESP) et l'ANDCP (Alioune Faye). D'autres partenaires privés ou publics sont aussi impliqués dans la préparation

Les responsables du congrès sont Réal Mbida (du CESAG), chargé plus particulièrement de l'organisation et Bassirou Tidjani (de l'UCAD, ESP), président du comité scientifique.

A DAKAR, ils animent et coordonnent une équipe efficace qui garantira un **accueil de grande qualité**.

Ils sont aidés depuis l'Europe par Pierre Louart et François Pichault, pour faciliter la gestion scientifique (en particulier l'évaluation des communications) et certains aspects logistiques ou financiers (la recherche de subventions).

Il existe, à DAKAR, des hôtels de toutes catégories. Les doctorants pourront disposer de chambres universitaires à prix réduits. Certains petits hôtels, proches du centre ville, ont des prestations très intéressantes et facilitent les contacts avec les habitants.

Le but des recherches actuelles de financements est de **réduire le forfait d'ensemble, pour permettre des conditions de coût global qui se rapprochent le plus possible de ceux d'un congrès en France**. Nous testons par exemple l'opportunité de commander un charter depuis Paris, avec escale à Casablanca (permettant d'embarquer nos collègues du Maghreb). La compagnie sénégalaise est une filiale de la Royal Air Maroc (RAM).

Début janvier, nous serons en mesure de préciser le coût global du congrès (transports, inscription, avec des fourchettes de prix d'hôtels).



1. Locaux du CESAG
2. Grand amphi de l'Université de Dakar (UCAD)
3. Restaurant le soir
4. Petit hôtel agréable en centre ville

Informations complémentaires

Secrétariat de l'AGRH
Christiane Deshais
deshais@essec.fr

Congrès
Bassirou Tidjani
btidjani@refer.sn
Réal Mbida
mbidareal@yahoo.fr

www.congresagrh2008.org